

## 전라북도의 취업연계형 특성화 과정 사례 분석

김영권 (재)전북테크노파크 팀장

### I. 들어가며

최근 세계적인 경기 침체와 경제전망의 불확실성에 따른 국내 대기업의 신규채용 기피, 중소기업의 경영난 가중 등으로 인해 신규 인력의 노동시장 진입이 매우 어려운 상황이다. 반면에 수도권 을 제외한 지역에서는 경제활동인구의 유출에 따른 지역 내 영세한 중소기업 인력 채용의 어려움, 지역 산업 육성에 필요한 우수한 역량을 갖춘 인력 공급 부족 등이 지속적으로 제기되고 있는 실정이다.

박근혜정부의 고용률 70% 달성을 위한 일자리 중심 국정운영과 지역 경제 활력을 높이려는 정책에 따라 지역 중심의 일자리 창출을 위하여 고용노동부, 미래창조과학부, 산업통상자원부 등에서 채용연계형과 재직자 역량강화 인력양성사업 등을 다양하게 지원하고 있다. 또한 그간 대졸 범용 인력 과잉공급에 따른 기술 숙련의 미스매치, 일자리 미스매치 등을 완화하기 위한 산학협력 인력양성의 중요성이 높아지고 있어 대학특성화와 지역대학의 역할 변화를 정책에 반영하는 노력이 있었다(최희선 · 송완흡, 2013).

그러나 이러한 다양한 인력양성과 채용연계형 사업을 지속적으로 지원하고 있음에도 불구하고 수요자인 중소기업의 인력난이 가중되는 현실과 지역 여론을 수렴하는 과정에서 인력 채용의 어려움이 항상 제기되는 등 기존의 인력양성 지원방식으로는 한계가 있다.

고용노동부와 산업통상자원부 등 중앙정부와 지방자치단체에서 지원하는 인력양성사업의 대부분이 보통 3~6개월 이내의 단기 인력양성으로 기업에서 요구하는 기술역량을 충분히 습득하기가 어려워 현장인력에게 요구되는 기본 교육 수준의 단순 교육이 진행되는 실정이다.

전라북도에서는 이러한 문제점과 도내에서 양성되는 우수인력의 유출을 방지할 수 있는 인력양성 프로그램의 필요성을 인식하여 지역여건을 고려한 독자적인 인력양성 프로그램 추진을 위해 많은 노력을 기울여 왔다.

전라북도와 (재)전북테크노파크에서 2012년부터 ‘전라북도 취업연계형 특성화 과정’을 기획하고 추진한 사례분석을 통해 지역 내 대학과 산업체가 연계한 산학연계 인력양성사업의 성공적인 수행에 필요한 사항들을 알 수 있었다. 기업 수요에 대한 정확한 사전 파악과 지역 수요에 적합한 인력을 양성하고 공급하고자 하는 지방자치단체(인력양성기관)의 사업의지가 확고해야 하며 이를 바탕으로 사전 수요 조사부터 교육과정 개발, 수행 결과 분석, 사업기획 반영 등이 선순환되는 구조가 되어야 한다.

전라북도의 취업연계형 특성화 과정이 지역 내 인력수급의 불균형, 고급인력의 외부유출 문제 등을 단기간에 근본적으로 해결할 수는 없으나 사업 추진현황과 성과, 개선사항 등을 언급함으로써 지역에서 대학과 기업을 연계한 인력양성에 필요한 사항을 제시하고자 한다.

## II. 산학연계 인력양성사업 추진 현황

전라북도와 (재)전북테크노파크가 그간 직접 수행한 산학연계형 인력양성사업의 대표적인 사례를 간단하게 제시하였다.

### 1. 중앙부처 지원 사업

(재)전북테크노파크에서 2008년부터 2014년까지 수행한 인력양성사업의 대표 사례를 보면, 중앙정부의 4개 부처에서 시행한 8개 사업으로 사업비 규모는 141억 원이나 대학과 산업체가 연계한 사업은 교육부의 지역혁신창의인력양성사업(구 이공계 석·박사인력양성사업) 정도로 아주 드물다.

또한 교육부 지원 사업은 참여기업의 R&D과제 수행을 위하여 대학 내 석·박사 학생이 연구인력으로 참여하는 형태로 기존 순수 인력양성사업과는 구별이 필요하다.

〈표 1〉에 제시한 것처럼 중앙부처 인력양성사업을 채용연계형과 재직자 역량강화형으로 구분할 때 채용연계형의 경우는 고용노동부에서 참여 대상이 고용 취약계층인 경력단절여성, 베이비붐 세대 등을 포함한 거의 전 연령대를 지원하고 미래창조과학부는 미취업 이공계 대학 졸업자를 대상으로 6개월 정도의 단기교육으로 취업과 연계하는 지원프로그램을 운영하고 있다. 반면에 산업통상자원부에서는 지역의 중소기업 재직자를 대상으로 하는 기술연수교육을 통해 재직자의 역량 강화에 집중 지원하고 있으며 극히 일부 현장인력 채용연계를 지원하고 있다.

이러한 사항을 고려할 때 〈표 1〉에서 제시한 중앙정부 인력양성사업에서는 지역의 대학·산업체가 연계한 프로그램이 전무하다고 할 수 있다.

**표 1. 전북테크노파크 산학연계형 인력양성사업(중앙정부 지원사업)**

중앙부처	사업명	사업기간	사업비(천 원)	유형
고용노동부	지역맞춤형일자리창출사업	'12~'15	1,643,700	채용연계
	현장인력재교육사업	'11~'13	275,000	재직자
미래창조과학부	이공계전문기술연수사업	'11~'14	598,000	채용연계
교육부	지역혁신창의인력양성사업	'10~'14	6,900,000	R&D/인력양성
	지역인재육성사업	'09~'10	1,035,000	채용/재직자
산업통상자원부	신지역특화전문인력양성사업	'13~'14	1,400,000	채용/재직자
	지역산업인력양성사업	'08~'12	2,275,000	채용/재직자
	고교기술인재육성사업	-	35,000	재학생

## 2. 전라북도 지원 사업

전라북도는 전북의 성장동력산업분야에 필요한 맞춤형 고급 인력양성 및 공급체계를 구축하기 위하여 다양한 사업을 기획하고 집중적으로 지원하는 체계를 구축하여 왔다. 이를 위해 도내 대학과 연계한 산학관 커플링사업 등을 대학과 연계하여 지원하는 등 대학과 산업체를 연계한 인력양성사업을 다양하게 기획하고 집중적으로 지원하고 있다.

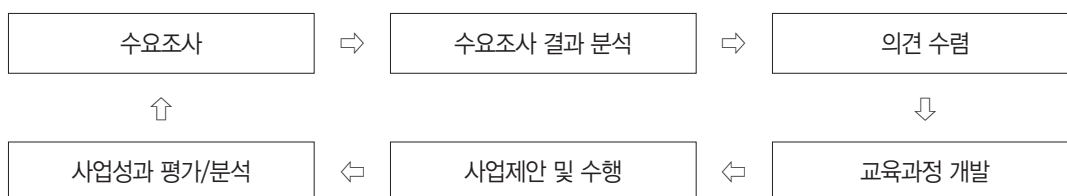
위와는 별개로 2012년부터는 (재)전북테크노파크를 통해 ‘지역특성화산업 전문인력양성-취업연계형 특성화 과정’을 지원함으로써 도내 대학(기업, 연구기관 포함)과 중소기업을 연계하여 인력을 양성하는 프로그램을 운영하고 있다.

### Ⅲ. 사례 분석: 전북지역 특성화 산업 전문 인력양성사업(취업연계형)

(재)전북테크노파크에서 수행한 신규 인력양성사업의 기획과 수행, 사업성과 평가 등 일련의 수행과정은 [그림 1]과 같으며, 지역 산업과 연계한 산학연계형 인력양성사업의 향후 추진방향을 고려할 수 있다.

대부분의 사업을 기획하고 추진하는 절차와 유사하게 인력양성사업 또한 같이 사업기획부터 사업 수행, 성과평가 그리고 평가결과의 피드백(feedback)이 선순환 과정으로 진행하고 있다.

그림 1. 사업기획 및 수행, 평가 피드백의 선순환 체계



[그림 1]의 선순환 체계에서 제시한 순서를 토대로 전라북도 내 성장동력산업분야에 인력을 공급할 수 있는 인력양성사업을 기획하고 수행한 자료는 다음과 같다.

#### 1. 수요조사 및 결과 분석: 성장동력산업 인력수급 조사 및 분석<sup>1)</sup>

##### 가. 산업분야별 인력수급 분석

전라북도 지역 산업 인력수급 현황 분석을 통한 인력양성 기획을 위해 (재)전북테크노파크에서는 거의 매년 수요조사를 실시하고 있으며, 본 사례에서는 2013년에 조사한 결과를 분석하여 2014년 사업기획에 반영한 내용을 정리하였다.

1) 2014 전라북도 성장동력산업 인력수급 동향분석 및 로드맵 구축 보고서(2013) 설문지 활용 현장방문조사(조사대상 744개 업체 중 453개 응답) 및 결과 분석

### 1) 산업분야별 수요 현황

전라북도 성장동력산업<sup>2)</sup>의 전 분야에서 인력 수요가 증가하는 경향을 보였으며 2014년부터 2017년까지 연평균 15.2%의 증가율로 인력 수요가 크게 증가하는 것으로 조사되었다.

녹색에너지 산업과 식품생명 산업분야에서 인력증가율이 연평균 25% 이상으로 나타났는데 이는 식품클러스터시범단지 조성에 따른 기업유치 후 현장인력과 국가 대형 연구개발 과제 수행을 위한 연구개발 전문 인력의 수요가 증가하는 것으로 조사되었다.

표 2. 전북 성장동력산업분야별 보유 인력 및 수요인력 분석 결과

(단위: 명, %)

산업분야	연평균 증감률	연차별 수요 인력(추정치)			
		2014	2015	2016	2017
합계	15.2	5,020 (100.0)	5,241 (100.0)	6,363 (100.0)	8,835 (100.0)
자동차·기계	6.9	2,542 (50.6)	2,165 (41.3)	2,433 (38.2)	3,318 (37.6)
녹색에너지	25.5	606 (12.1)	645 (12.3)	1,151 (18.1)	1,502 (17.0)
융복합소재	13.9	1,075 (21.4)	1,397 (26.7)	1,596 (25.1)	1,808 (20.5)
식품생명	29.0	797 (15.9)	1,034 (19.7)	1,183 (18.6)	2,207 (25.0)

주: 1) 연평균 증감률 =  $[(2010년\ 매출액/2007년\ 매출액)^{(1/3)} - 1] \times 100$

2) 연평균 증감률 적용 수요량 = 해당연도 수요인력 + (전년도 수요인력 × 연평균 증감률)

3) 예. 조선 2014년 연평균 증감률 적용 수요량 = 92 + (92 × 0.1605) = 106

4) 453개 기업체가 응답하였으며 산업에 대한 중복을 인정한 466개 응답수를 기준으로 분석을 진행

자료: 2014 전라북도 성장동력산업 인력수급 동향분석 및 로드맵 구축 보고서(2013), (재)전북테크노파크.

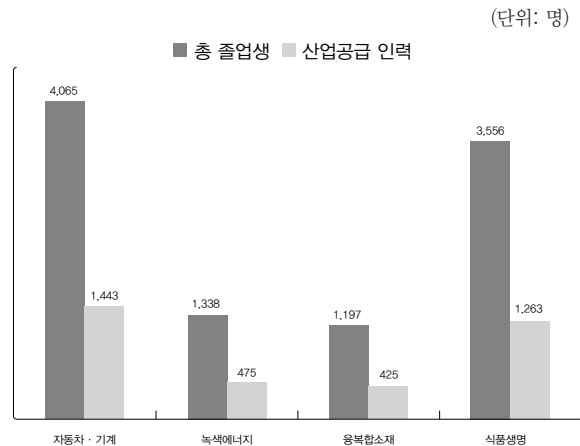
### 2) 산업분야별 공급 현황

2014년 기준으로 전라북도 내 대학의 총 졸업생은 10,156명이며, 이 중 성장동력산업분야 인력은 3,606명으로 조사되어 앞서 조사된 인력 수요인 5,020명 대비 공급인력이 71.8%수준으로 인력 공급이 부족한 것으로 조사되었다.

산업분야별로 도내 대학 총 졸업생 대비 공급인력은 자동차·기계(1,443명) > 식품생명(1,263명) > 녹색에너지(475명) > 융복합소재(425명) 순으로 조사되었다.

2) 자동차·기계, 녹색에너지, 융복합소재, 식품생명 산업분야

그림 2. 전북 성장동력산업별 인력 공급량

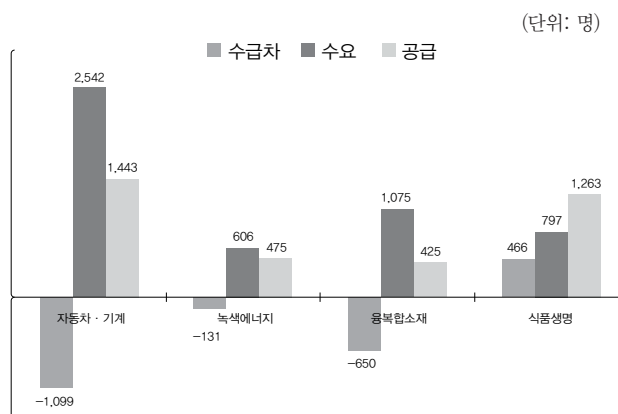


자료: 2014 전라북도 성장동력산업 인력수급 동향분석 및 로드맵 구축 보고서(2013), (재)전북테크노파크.

### 3) 산업인력 수급 차이 결과 분석

2014년 기준으로 산업분야별로 인력 수급의 차이를 분석한 결과 자동차 · 기계분야에서 초과 수요가 가장 크게 나타났으며, 융복합소재, 녹색에너지 분야 순으로 초과수요량이 높게 나타난 반면에 식품생명의 경우 466명이 초과공급되는 것으로 조사되었다.

그림 3. 전북 성장동력산업별 인력 수급 차이 현황(2014년 기준)



자료: 2014 전라북도 성장동력산업 인력수급 동향분석 및 로드맵 구축 보고서(2013), (재)전북테크노파크.

### 나. 직종별 인력수급 분석

#### 1) 직종별 수요 현황

성장동력산업의 연차별 인력 수요를 직종별로 분석한 결과 고급관리자의 증가율이 가장 높게 나타났으며, 생산직의 수요는 상대적으로 낮은 증가율을 보이고 있다. 특히 연구기술직의 경우에 2014년 412명에서 2017년 882명으로 약 2배 가량의 증가 수요를 보이고 있는데, 이는 전 산업분야에서 연구개발 인력 등 전문 인력의 수요가 높기 때문으로 분석되었다.

표 3. 전북 성장동력산업 관련 직종별 기업체 수요인력 현황

(단위: 명, %)

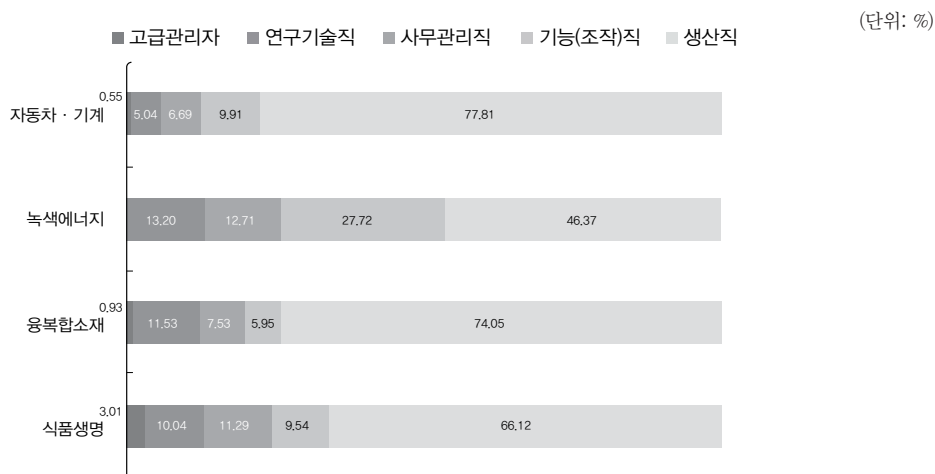
필요 직종	2014년		2015년		2016년		2017년		연평균 증가율
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	
합계	5,020	100.0	5,241	100.0	6,363	100.0	8,835	100.0	15.2
고급관리자	48	0.96	105	2.00	121	1.90	140	1.58	30.7
연구기술직	412	8.21	568	10.84	640	10.06	882	9.98	21.0
사무관리직	418	8.33	464	8.85	566	8.90	696	7.88	13.6
기능(조작)직	560	11.16	656	12.52	905	14.23	1199	13.57	21.0
생산직	3,582	71.37	3,448	65.80	4,131	64.93	5,918	66.99	13.4

주: 2013년 5월 기준 전북 내 기업부설연구소는 520개, 총 연구원 수는 3,384명인 것으로 나타났으며 전북 내 전담연구부서는 256개, 총 연구원 수는 431명으로 조사됨(출처: 한국산업기술진흥협회).

자료: 2014년 전라북도 성장동력산업 인력수급 동향분석 및 로드맵 구축 보고서(2013), (재)전북테크노파크.

산업별 · 직종별 수요인력을 조사한 결과 생산직의 비중이 가장 높고, 기능직, 연구기술직의 순으로 인력 수요가 높게 조사되었으며, 자동차 · 기계분야의 수요인력이 가장 많고 지속적으로 융복합소재와 식품생명 분야의 비중이 증가하는 것을 알 수 있었다.

그림 4. 전북 성장동력산업 직종별 인력수요량 비중 분포



자료: 2014 전라북도 성장동력산업 인력수급 동향분석 및 로드맵 구축 보고서(2013), (재)전북테크노파크.

표 4. 전북 성장동력산업 연구기술직의 산업별 · 연차별 기업체 수요인력 현황

(단위: 명, %)

산업별	2014년		2015년		2016년		2017년	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
합계	412	100.0	568	100.0	640	100.0	882	100.0
자동차 · 기계	128	31.0%	165	29.05	195	30.47	247	28.00
녹색에너지	80	19.4%	59	10.39	88	13.75	100	11.34
융복합소재	124	30.10	208	36.62	205	32.03	235	26.64
식품생명	80	19.41	136	23.94	152	23.75	300	34.02

자료: 2014 전라북도 성장동력산업 인력수급 동향분석 및 로드맵 구축 보고서(2013), (재)전북테크노파크.

## 2) 직종별 공급 현황

2014년 기준으로 직종별 총 공급인력을 조사한 결과 생산직 > 기능(조작)직 > 사무관리직 > 연구기술직 > 고급관리자 순으로 나타난 반면, 2016년의 경우 생산직 > 기능(조작)직 > 연구기술직 > 사무관리직 > 고급관리자 순으로 조사되었다. 특히 연구기술직의 경우에 전체 공급인력의 평균 9.4% 수준으로 나타났으며, 연차별로는 8.6~9.4%로 큰 변동폭이 없는 것으로 조사되었다.



표 5. 전북 성장동력산업 관련 산업별 공급인력량 추정

(단위: 명, %)

직종별 분류	2014년		2015년		2016년		2017년	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
합계	3,606	100.0	3,444	100.0	3,285	100.0	3,223	100.0
고급관리자	51	1.4	74	2.1	69	2.1	47	1.5
연구기술직	310	8.6	338	9.8	313	9.5	304	9.4
사무관리직	345	9.6	310	9.0	280	8.5	243	7.5
기능(조작)직	405	11.2	456	13.2	497	15.1	454	14.1
생산직	2,496	69.2	2,266	65.8	2,126	64.7	2,174	67.5

자료: 2014 전라북도 성장동력산업 인력수급 동향분석 및 로드맵 구축 보고서(2013), (재)전북테크노파크.

## 2. 사업기획 및 수행

앞서 제시한 사전 수요 조사 결과를 기초로 하여 전라북도 내 산업구조 고도화에 따른 현장중심의 융복합산업 전문 인력 확보가 중요하게 됨에 따라 전라북도와 (재)전북테크노파크에서 공동으로 '2014년 전라북도 취업연계형 특성화 과정' 사업을 기획하여 추진한 내용을 제시하였다.

주요 내용은 기업과 대학(연구기관)이 연계하여 '기업과 대학 간 일자리 미스매치'와 기업의 전문 인력의 구인난을 해결할 수 있도록 성장동력산업분야별 특성화 과정을 개설할 때 해당학교와 기업의 특성을 반영한 계획서를 제출하여 선정하는 형태로 구성하였다.

(재)전북테크노파크에서 도내 대학을 대상으로 2014년 1월에 사업을 공모하였으며, 참여를 희망하는 각 대학에서 제출한 계획서를 검토하고 2014년 3월에 외부전문가 선정평가를 개최하여 선정하고 지원하였다.

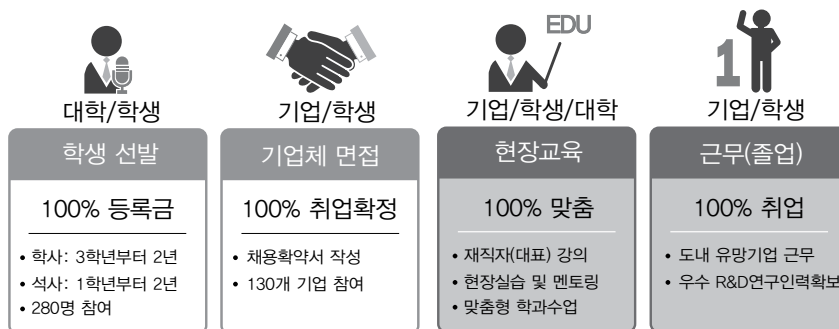
(재)전북테크노파크와 전라북도, 참여 대학의 3자 협약을 통해 대학에서 개설희망 산업분야 인력양성을 위한 계약학과를 만들고 계약학과를 졸업하는 졸업생의 100% 채용을 약속하는 「취업확정형」과 일정 비율 이상의 채용을 조건으로 하는 「취업혼합형」의 두 가지 형태로 사업을 추진하였다.

- ▷ 사업명 : 지역특성화산업 전문인력양성(취업연계형 특성화 과정)  
 - 총 사업비 : 금 4,159백만 원(국비 2,000 도비 1,400 시군비 614 대학 145)  
 ▷ 교육과정 : 3~6개학과 학생 융합 과정 개설(학부 10명 이상, 석사 5명 이상 참여)  
 ▷ 교육기간 : 1~2년 과정(선발대상은 학부 3~4학년, 석사 1~2학년)  
 ▷ 사업내용 : 도내 대학이 주관하여 도내 기업과 연구기관, 참여 학생의 취업 협약을 체결하고 기업이 요구하는 교육내용에 적합한 교육과정을 개설하는 특성화 교육과정

## 가. 과정 운영방식

학생 선발 단계부터 졸업후 취업단계까지 연계하는 과정으로 선발된 학생에게는 100% 등록금을 지원하고 다양한 현장교육을 수행한 후에 졸업과 동시에 참여한 기업으로 취업을 하는 방식으로 추진하였다.

그림 5. 지역특성화산업 전문인력양성사업 운영방식



## 나. 과정별 지원금 및 의무사항

인력양성사업은 취업확정형과 취업혼합형 과정으로 구성되어 있으며, 참여기업에서 장학금을 부담하게 함으로써 도내 대학에 재학 중인 우수한 인력을 사전에 확보할 수 있도록 하였다. 참여학생과 기업에서 계약조건을 위반할 경우에는 지원받은 금액을 100% 반납하여 참여학생과 기업에게 단순한 등록금 지원이 아닌 취업연계형 사업이라는 것을 인지하도록 사전에 충분히 공지하고 있다.

표 6. 과정별 인원 구성, 지원금 및 의무사항

구분		취업확정형 과정	취업혼합형 과정
인원 구성		교육생 100% 취업확정인원으로 편성	취업확정인원(교육생 60% 이상)과 취업조건인원(나머지 교육생)으로 혼합 편성
지원금	운영비	소요액(172백만 원)의 70% 이내 정액 지원 (기업·대학 30% 이상부담)	소요액(172백만 원)의 70% 이내 정액 지원 (기업·대학 30% 이상 부담)
지원금	장학금	등록금의 90% 이내 지원 (기업·대학 10% 이상 부담)	확정인원: 등록금의 90% 이내 지원 (기업·대학 10% 이상 부담) 조건인원: 등록금의 60% 이내 지원 (기업·대학·학생 40% 이상 부담)
의무 사항	기업체	졸업생 100% 채용 의무	확정인원: 졸업생 100% 채용 의무 조건인원: 우선 채용 의무
	졸업생	해당기업 취업 의무 위반 시 지원금 100% 반납	확정인원: 해당기업 취업 의무 위반 시 지원금 100% 반납 조건인원: 해당기업 취업 의무 위반 시 지원금 50% 반납
	대학교	수요기업 및 연구기관 확보, 맞춤형 교육과정 개설 및 운영 (참여학생 이탈방지 등 리스크 관리 및 졸업 후 취업연계 방안 강구)	

### 다. 과정 운영 및 참여 학생관리

특성화 과정 참여 대학과 참여기업의 주기적인 실태조사를 연 2회 실시하여 학과 운영사항과 애로사항 등을 청취하고 이를 통해 개선사항과 문제해결을 위한 대안을 마련하여 진행하고 있다.

참여학생이 대학을 졸업한 후 취업한 경우에도 지속적인 졸업자 모니터링을 실시하여 해당기업 업무 적응력, 근무 만족도 등을 파악하여 도내 중소기업 취업을 통해 지역 내 조기 정착을 유도하고자 노력하고 있다.

### 3. 사업 성과 및 분석

사업 성과는 2012년부터 지원하여 2014년 8월에 종료한 과정을 대상으로 2014년 9월 기준 지원 받은 학생들의 취업 현황을 최종보고서와 재직증명서를 검토하여 조사한 결과이다.

본 사업의 성과인 취업 현황을 분석한 대상사업은 2012년 1월에 선정하여 지원을 받은 탄소, 조선분야 등 총 7개 산업분야 12개 과정이며 참여인원 153명 대비 125명(82%)이 취업하는 성과를 거두었다.

### 가. 과정별 취업 현황

과정별 취업인원은 탄소분야에서 취업목표 인원 대비 85%(45명), LED분야 89%(42명)로 취업률이 높으며 조선분야는 50%(6명)으로 취업률이 저조하였다. 이는 국내·외 조선분야의 경기 침체와 참여기업의 워크아웃 등으로 인해 취업률이 낮게 나타났다.

표 7. 과정별 취업 현황

(단위: 명, %)

구분	총계	조선	탄소	자동차	농기계	LED	인쇄전자	식품
계	153(100)	12(100)	53(100)	26(100)	5(100)	27(100)	11(100)	19(100)
취업자	125(82)	6(50)	45(85)	22(84)	5(100)	24(89)	10(91)	13(68)
미취업자	7(4)	—	3(6)	2(8)	—	—	—	2(11)
포기자	21(14)	6(50)	5(9)	2(8)	—	3(11)	1(9)	4(21)

자료: 취업연계형 특성화 과정 취업 현황 결과보고(2014. 09), (재)전북테크노파크.

### 나. 참여 대학별 취업 현황

도내 대학별 취업인원은 원광대학교가 87%(45명), 전주대학교 86%(36명)로 높게 나타난 반면 군산대학교는 55%(12명)로 조선분야를 특성화 학과로 개설한 타 대학교에 비해 약간 저조한 실적이다.

표 8. 참여 대학별 취업 현황

(단위: 명, %)

구분	총계	전북대학교	군산대학교	원광대학교	전주대학교
계	153(100)	36(100)	22(100)	52(100)	43(100)
취업자	125(82)	29(81)	14(64)	45(87)	37(86)
미취업자	7(4)	1(3)	—	3(6)	3(7)
포기자	21(14)	6(16)	8(36)	4(7)	3(7)

자료: 취업연계형 특성화 과정 취업 현황 결과보고(2014. 09), (재)전북테크노파크.

### 다. 학위 · 성별 취업 현황

학위와 성별을 구분하여 취업인원을 조사한 결과 학사과정에 비해 석사과정 취업률이 84%(59

## 이슈 분석

명)로 높게 나타났으며, 성별에 따른 취업률은 크게 차이가 나지 않았다.

과정 참여 포기자의 경우에는 학사과정(17%)이 석사과정(10%)보다 많았으며, 여학생(17%)이 남학생(13%)보다 많게 나타났다.

표 9. 학위별 취업 현황

(단위: 명, %)

구분	총계	학위		성별	
		학사	석사	남학생	여학생
계	153(100)	83(100)	70(100)	124(100)	29(100)
취업자	125(82)	66(80)	59(84)	102(82)	23(80)
미취업자	7(4)	3(3)	4(6)	6(5)	1(3)
포기자	21(14)	14(17)	7(10)	16(13)	5(17)

자료: 취업연계형 특성화 과정 취업 현황 결과보고(2014. 09), (재)전북테크노파크.

### 라. 과제 유형별 취업 현황

과제 유형에 따른 취업률의 경우에는 취업확정형(85%)이 조건형(73%)보다 높게 나타났다. 이는 취업확정형의 경우 참여하는 기업과 학생 모두 졸업과 동시에 기업에 취업이 되어 업무를 수행해야 하기 때문에 적극적인 취업연계 준비가 가능하다고 판단된다.

표 10. 과제 유형별 취업 현황

(단위: 명, %)

구분	계	취업	미취업	포기
계	153(100)	125(82)	7(4)	21(14)
취업확정	113(100)	96(85)	4(3)	13(12)
취업혼합	40(100)	29(73)	3(7)	8(20)

자료: 취업연계형 특성화 과정 취업 현황 결과보고(2014. 09), (재)전북테크노파크.

## 4. 개선 사항

교육과정의 특징은 기업이 요구하는 교육내용에 맞추어 참여를 희망하는 대학에서 1개 학과 또는 다수의 학과를 연계하는 융복합 특성과 교육과정을 개설하여 참여 학생들이 수요자 중심의 교과목을 수강하는 형태로 기존 대학교육 방식과는 차별화 되어 있다.

수요자인 기업을 중심으로 자율적으로 교육과정 개발, 강사진 구성, 현장실습 및 인턴십, 산학 협력 프로젝트 등을 구성하여 운영할 수 있도록 함으로써 대학의 자율성을 보장함과 동시에 기업의 수요를 충족시킬 수 있어 우수한 취업 성과를 창출하였다.

지속적인 사업성과 창출을 위해서는 사업 수행 결과를 분석하여 몇 가지 개선이 필요하며 이를 차기 사업기획에 반영해야 한다.

첫째, 본 사업에 적극적으로 참여를 희망하는 학생과 기업 발굴이 매우 중요하다.

본 사업에서 중도 포기자가 21명 발생하여 참여기업에서 많은 관심을 가지고 투자를 하였음에도 인력 채용에 어려움을 겪었으며, 반면에 취업확정형에 참여한 기업에서 채용을 하지 않아 협약을 불이행하는 경우에 미취업자가 발생하였다. 이러한 상황이 재발되는 경우 참여 학생과 기업이 서로 피해를 볼 수 있으므로 참여 의지가 높은 기업을 발굴하여 참여시켜야 할 필요성이 있다.

둘째, 본 사업에 참여하는 학생의 성별 구분을 볼 때 남학생 124명 대비 여학생이 29명으로 여학생 참여비율이 현저히 적어 여학생의 참여를 확대해야 한다.

본 사업에서 지원하는 산업분야와 학과 등을 고려하면 기업의 수요가 여학생보다는 남학생을 선호할 것으로 판단되나 현장직이 아닌 연구개발 수행 등 전문직인 경우에 여학생의 업무 수행 역량, 기업의 만족도가 높은 분야가 있어 이를 홍보함으로써 여학생의 참여비율을 높일 수 있도록 추진해야 한다.

셋째, 본 사업에 참여하는 기업의 임금과 복지 수준 등의 기업 현황 파악과 계약 이행점검 등 사업 수행성과 모니터링 등 지원기관의 역할이 강화되어야 한다.

사업 참여를 희망하는 기업과 산업분야의 국내외 경제전망, 임금과 복지수준 등의 기업정보를 정확하게 파악하지 못하면 사업성과를 지속적으로 창출하기가 어려우며, 이에 취업자 고용유지,

계약 이행 등을 지속적으로 모니터링하여 사업에 반영하도록 하는 지원 기관의 역할이 매우 중요하다.

## IV. 결론

지역산업육성을 위해 중앙정부와 지방자치단체에서 지원하고 있는 다양한 산학연계 인력양성 사업을 단순히 (재)전북테크노파크에서 수행하는 사업만을 고려할 때에도 많은 예산과 지원 노력이 투입되고 있음을 알 수 있다.

반면에 이러한 노력과 예산 지원에도 불구하고 지역에 필요한 현장인력수급의 미스매치, 취업 인력의 숙련도 미스매치 등의 문제를 해결할 수 있는 근본적인 대안이 제시되어 지역 대학과 기업이 연계되어 사업성과를 창출한 사례는 거의 없다.

특히 지역에서는 경제활동인구의 지역 외 유출로 지역경제가 위축되는 상황까지 고려하면 지역 내 대학과 기업이 연계하여 우수한 인력이 지역에 정착할 수 있도록 지원하는 정책적 지원도 함께 수행되어야 할 필요성이 크게 대두되고 있다.

이에 전라북도에서는 이러한 문제점을 해결하고 도내에서 양성되는 우수 인력의 유출을 방지하고자 ‘전라북도 취업연계형 특성화 과정’을 기획하여 추진하였으며 우수한 성과를 창출하였다.

본 사례의 성과분석을 통해 지역 내 대학과 기업체가 연계하여 인력양성사업을 추진하기 위해 고려해야 할 내용을 몇 가지 제시하고자 한다.


첫째, 지역 산업과 연계한 산학연계 인력양성사업의 성과를 높이기 위해서는 기업 수요의 정확한 사전 파악이 필요하며, 지역 수요에 적합한 인력을 양성하고 공급하고자 하는 추진 주체의 사업 의지가 아주 중요하다.

둘째, 대학이나 인력양성기관의 입장보다 수요자인 기업의 요구를 충분히 반영한 융복합형 교육과정과 단기 인력양성과정이지 아닌 중장기 인력양성프로그램을 운영하여 지역 기업과 학생들의 참여의지를 확대할 필요성이 있다.

셋째, 지역 내 대학과 기업이 연계한 인력양성사업의 성과를 높이기 위해서는 사업 참여를 희

망하는 기업과 학생의 수요를 반영하고 특히 지역 내 우수한 기업을 발굴하는 데 많은 노력을 기울여야 사업성과를 창출할 수 있다.

넷째, 사업 참여를 희망하는 학생들의 임금, 복지 수준 파악, 기업 수요 반영 등 사업의 지속적인 성과와 만족도 조사 등을 수행하여 사업성과를 높일 수 있도록 인력양성 지원기관의 모니터링 기능 등의 역할이 확대되어야 한다.

이상에서 언급한 내용을 적극적으로 반영하여 지역에서 대학과 기업체를 연계하는 인력양성사업을 기획하여 추진한다면 지역 내 중소기업의 인력난 및 미취업 대졸자의 취업난 해소와 지역 인재유출을 방지하는데 다소나마 도움이 될 것이다. 

### 참고문헌

- (재)전북테크노파크(2013). 2014 전라북도 성장동력산업 인력수급 동향분석 및 로드맵 구축.  
(재)전북테크노파크(2014). 취업연계형 특성화 과정 2014년도 사업계획서 및 결과보고.  
최희선 · 송완흡(2013). 최근의 인력양성체제 변화와 지역대학의 역할. 산업연구원.